

Кириллова Лариса Сергеевна
ассистент кафедры экологического, трудового права
и гражданского процесса юридического факультета
Казанского (Приволжского) федерального университета

РОЛЬ ИНДИВИДУАЛЬНО-ДОГОВОРНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

«Достойный труд» представляет собой весьма разнообразную по содержанию категорию. Отмечается, что ее следует понимать «как многоаспектное понятие, охватывающее собой экономические, политические и правовые явления, создающее условия для эффективного и производительного труда, содействующее достижению общественного, культурного и технического прогресса в целях социальной защиты трудящихся и их семей, способствующее развитию сущностных сил человека, раскрытию творческого потенциала каждого»¹.

«Объективно достойный труд наемных работников предполагает свое функционирование главным образом на основе взаимного соглашения его участников, оформленного трудовым договором»², то есть на индивидуально-договорном уровне правового регулирования. Данный термин был впервые использован А.С. Пашковым в 1972 г., который отмечал, что в законодательном порядке невозможно определить условия труда всех категорий работников с учетом индивидуальных их способностей производства, видов трудовой деятельности и некоторые из условий труда могут предусматриваться договором, и потому трудовой договор является особой формой индивидуального регулирования трудовых отношений³. Весомый вклад в развитие учения об индивидуально-договорном регулировании внесен А.К.

¹ Кудрин А.С. О значении социального и правового воздействия субъектов права на трудовые отношения в контексте обеспечения достойного труда // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2014. - № 1 (23).

² Сойфер В.Г. Достойному труду – достойное правовое обеспечение // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2013. - № 6.

³ См.: Советское трудовое право / Под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. М.: Юрид. лит., 1982. С. 194.

Безиной, которая определяет его как упорядочение, регулирование, реализацию индивидуальных трудовых и непосредственно с ними связанных отношений с помощью индивидуальных договоров и индивидуальных соглашений, заключаемых между работодателем и работником, в ряде случаев с учетом мнения представительного органа работников⁴.

Действующий Трудовой кодекс РФ⁵ значительно упрочил диспозитивные начала в трудовом праве путем расширения сферы договорного регулирования, что позволяет сторонам «"переводить" общие критерии достойного труда на конкретную работу»⁶. С помощью трудового договора и иных индивидуальных соглашений о труде можно «поправить "недостатки" достойного труда, отступить от общих правил, определяющих такой труд»⁷, но такая свобода сторон не может быть безграничной; законодатель, с одной стороны, предоставляет работнику и работодателю «простор для активной деятельности в правовом поле»⁸, с другой – определяет границы, пределы такой деятельности.

Одним из главных ограничителей свободы сторон являются положения ч. 2 ст. 9 ТК РФ о запрете включения в трудовой договор условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Еще в 80-х годах прошлого указанного правило было названо одной из важнейших тенденций развития трудового законодательства⁹. В современных исследованиях проблема недопустимости снижения уровня трудовых прав рассматривается в контексте теории государственных стандартов наемного

⁴ См.: Безина А.К. Работодатель как субъект российского трудового права / Избранное в пяти томах. – М.: ФГБОУВПО «РАП», 2012. – С. 361-362.

⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (Ч. 1). Ст. 3.

⁶ Сойфер В.Г. Достойному труду – достойное правовое обеспечение.

⁷ Там же.

⁸ Дивеева Н.И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений: Дис. ... докт. юрид. наук. – СПб, 2008.. С. 259.

⁹ См.: Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. М., 1982. С. 124.

труда¹⁰. А.М. Лушников и М.В. Лушникова под стандартами трудовых прав понимают гарантированный уровень трудовых прав, установленных нормативно-правовыми актами и социально-партнерскими соглашениями. Они отмечают, что указанные стандарты могут устанавливаться на всех уровнях нормативного правового регулирования трудовых отношений и, исходя из этого, выделяют: международно-правовые стандарты трудовых прав; федеральные стандарты трудовых прав; региональные стандарты трудовых прав; муниципальные стандарты трудовых прав; локальные и коллективно-договорные нормативные стандарты трудовых прав¹¹. Примерами федеральных стандартов могут служить: максимальная продолжительность рабочего времени (ч. 2 ст. 93 ТК РФ); максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для отдельных категорий работников (ст. 94 ТК РФ); минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 1 ст. 115 ТК РФ); минимальный размер оплаты труда (ст. 133 ТК РФ); максимальные размеры удержаний из заработной платы (ст. 138 ТК РФ); минимальные размеры оплаты сверхурочной работы (ч. 1 ст. 152 ТК РФ) и др.

Но помимо явно положительного эффекта, обозначенный предел может иметь и отрицательные последствия. Как отмечает В.Г. Сойфер, действующие правовые ограничения и запреты, лежащие в основе формирования содержания трудового договора, сохраняют силу со времен единственного работодателя в лице государства и соответствующих ему интересов в сфере труда, которые не всегда совпадают с интересами участников трудовых отношений современной поры, и стороны могут и возразить потенциальному «оценщику», защищая договоренность о необходимых и целесообразных условиях труда¹². Примеры, приведенные автором (о возможности выплаты денежной компенсации вместо предоставления в натуре ежегодного основного отпуска в размере 28 календарных дней; о возможности начисления и выплаты заработной платы

¹⁰ См.: Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития: монография / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – Москва: Проспект, 2015. С. 258.

¹¹ См.: Там же. С. 259.

¹² Сойфер В.Г. Пределы договорного регулирования трудовых отношений нуждаются в расширении // Трудовое право. - 2009. - № 4.

один раз в месяц) действительно могут отвечать интересам работников и работодателей. Так, нередки ситуации, когда работники, находясь в сложной финансовой ситуации, просят заменить ежегодный отпуск денежной компенсацией и продолжить работу с возможностью получения заработной платы, но трудовое законодательство не позволяет осуществить желаемое. С одной стороны, это вполне объяснимо, ведь в обеспечении права на отдых также реализуется принцип охраны труда, а потому законодательство, как международное, так и российское, на первое место ставит заботу о здоровье работника, а не его финансовые интересы. С другой, подобные «жесткие» нормы могут быть чреваты и негативными последствиями – работнику и работодателю приходится искать «обходные пути», что вряд ли соответствует целям законодателя. В этой связи весьма актуальными являются точки зрения о необходимости расширения свободы сторон в вопросах установления условий труда.

Таким образом, правило ч. 2 ст. 9 ТК РФ направлено, в первую очередь, на охрану трудовых прав работника. Предоставляя сторонам возможность урегулирования отношений в договорном порядке, трудовое законодательство указанным правилом обеспечивает соблюдение международных и национальных трудовых стандартов, ведь «перенос акцентов на договорный уровень (коллективный, индивидуальный) может объективно привести к снижению уровня гарантий трудовых прав»¹³. Возможно, некоторые нормы Трудового кодекса РФ и представляют собой результат механического переноса закрепленных предыдущими кодексами о труде запретов и ограничений в сфере труда, однако минимальный уровень основных трудовых прав работника, гарантированный государством, должен быть непоколебим. «Трудовое право должно преследовать цель заботы не только о производственном потенциале государства и доходах граждан, но и цель социальной защиты населения»¹⁴.

¹³ Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития. С. 36.

¹⁴ Русских Т.В. Свобода сторон трудового договора при его заключении, изменении, расторжении и пределы ее ограничения: Дис. ... канд. юрид. наук. - Ижевск, 2011. - С. 80.